

Analisis Pemutusan Hubungan Kerja dan Relevansinya dengan *Force Majeure* di Masa Pandemi COVID-19 dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan

Indah Maryani, Heni Rosida, Ayu Putri Rainah Petung Banjaransari,
Krisyulaeni, Ahsana Nadiyya

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang
indahmaryani991@students.unnes.ac.id

Abstract

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) has been declared by the World Health Organization (WHO) as a global pandemic, so it has a profound impact on all aspects of life, include the economic aspect. This pandemic has hampered economic activity in Indonesia, the productivity of economic activity has slowed and decreased in recent times. This research examines COVID-19 as a force majeure in layoffs by companies and how the company authority to terminate their employees during the COVID-19. The purpose of this study is to analyze COVID-19 as a force majeure and how the laws regarding the rights and legal protection of workers affected by layoffs. The research method used in this research is the normative legal method by prioritizing secondary data. The result of this research indicate that COVID-19 can be categorized as force majeure, so that legal protection is needed for workers who have been laid off by companies.

Keywords: COVID-19, *Force Majeure*, Layoffs

Abstrak

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) telah ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai pandemi global, sehingga sangat berdampak pada seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam aspek ekonomi. Berkaitan dengan hal tersebut pandemi COVID-19 telah menghambat kegiatan perekonomian di Indonesia, produktivitas kegiatan ekonomi melambat dan menurun dalam kurun waktu belakangan ini. Penelitian ini mengkaji mengenai COVID-19 sebagai sebuah *force majeure* dalam kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dan bagaimana kewenangan perusahaan secara hukum untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya di masa pandemi COVID-19. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui COVID-19 sebagai sebuah *force majeure* serta bagaimana undang-undang mengatur mengenai hak-hak dan perlindungan hukum pekerja yang terkena PHK. Metode penelitian yang digunakan adalah metode hukum normatif dengan mengutamakan data sekunder. Penelitian ini menegaskan bahwa COVID-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* sehingga diperlukan perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK oleh perusahaan.

Kata Kunci: COVID-19, *Force Majeure*, Pemutusan Hubungan Kerja

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara hukum yang mana setiap langkah dalam mengambil sebuah keputusan haruslah berdasar pada Pancasila. Hukum ditempatkan sebagai sebuah dasar kekuasaan dan penyelenggaraan negara dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut

UUD NRI Tahun 1945) Alinea ke empat. Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945 merupakan sebuah falsafah untuk dapat mewujudkan sebuah keadilan yang fundamental bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal yang sangat fundamental dalam aspek kehidupan manusia ialah Hak Asasi Manusia (HAM) yang mana hak-hak tersebut sudah melekat pada pribadinya sebagai seorang manusia sejak dilahirkan.

Perlindungan bagi buruh dan tenaga kerja di situasi pandemi seperti sekarang ini dapat dikaitkan dengan konsep negara hukum yang berhubungan dengan konteks HAM. Sejatinnya hak mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak maupun hak untuk memperoleh pendapatan yang layak dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja sudah ada sejak berdirinya Indonesia dan sudah diakui sebagai bentuk dari HAM bagi setiap orang, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) jo. Pasal 28D Ayat 2 UUD NRI Tahun 1945. Dengan adanya sebuah pengaturan tersebut, maka kewajiban yang timbul dan harus dipenuhi oleh negara yaitu menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*)¹ hak setiap orang untuk bekerja dan memperoleh pendapatan yang layak untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya, serta harus dibarengi dengan dijaminnya perlindungan dan perlakuan yang adil sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai seorang manusia.²

Perlindungan hak-hak pekerja atau buruh merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh negara. Hal ini berkaitan dengan konsekuensi dari negara Indonesia yang menganut konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) artinya peran pemerintah disini dituntut untuk aktif dalam kehidupan warga negaranya untuk mencapai sebuah kesejahteraan yang sebesar-besarnya untuk seluruh rakyat Indonesia.³ Sehingga, negara

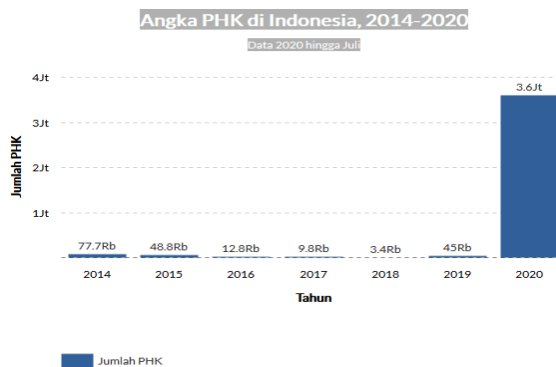
harus melindungi hak-hak bagi para bekerja atau buruh. Peran pemerintah yang sudah terlihat jelas yaitu dengan pembentukan serangkaian pengaturan dalam upaya mengatasi permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dengan dibentuknya peraturan-peraturan yang termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pembentukan peraturan tersebut memiliki tujuan untuk mengoptimalkan sekaligus memaksimalkan hubungan-hubungan baik antara pekerja atau buruh, pengusaha dan pemerintah. Sebagaimana kita ketahui pada kenyataannya kedudukan pekerja atau buruh dianggap lebih lemah dari kedudukan pengusaha. Dimana mereka rentan terhadap kebijakan pengusaha salah satunya mengenai PHK. PHK termuat dalam Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan "*Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang dapat menjadi suatu sebab berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha*". Permasalahan ini menjadi lebih masif dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh di tengah situasi pandemi seperti sekarang ini. Tidak dapat kita pungkiri dengan adanya situasi pandemi COVID-19 yang tak kunjung usai hingga membawa dampak besar bagi perusahaan. Pandemi COVID-19 telah membawa pengaruh buruk pada sektor perekonomian nasional. Hal ini tentunya dapat memicu perusahaan untuk melakukan PHK, karena beberapa perusahaan tidak lagi mampu untuk membayar gaji pekerja mereka. Langkah PHK dinilai menjadi jalan yang harus digunakan oleh para pengusaha untuk menghindari kerugian secara signifikan. Hal ini tentunya

¹ Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, Social Politic Genius, Makassar, 2018, hlm. 85.

² Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3, Nomor 2, 2016, hlm. 409.

³ Sadhu Bagas Suratno, *Pembentukan Peraturan Kebijakan Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Jurnal Lentera Hukum, Volume 4, Nomor 3, 2017, hlm. 165.

akan berdampak pada peningkatan jumlah angka pengangguran di Indonesia.



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah PHK di Indonesia mengalami penurunan sejak tahun 2014. Pada tahun 2018 jumlah kasus PHK dapat ditekan hingga 3.400 tenaga kerja dan turun sebesar 95,67 persen dari tahun 2014. Namun, di tahun 2019 angka tersebut kembali melonjak naik menjadi 45.000. Kenaikan jumlah PHK tersebut dikarenakan adanya pandemi COVID-19, yang melumpuhkan perekonomian nasional. Selama pandemi jumlah kasus PHK terus mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah menuturkan angka PHK sampai dengan bulan Agustus 2020 tercatat sudah mencapai 3,6 juta orang. Adanya PHK yang dilakukan oleh sejumlah perusahaan memberikan dampak negatif kepada para pekerja atau buruh karena mereka tidak memiliki pekerjaan lain dan bahkan sulit untuk mencari pekerjaan di situasi pandemi seperti sekarang ini.

Alasan yang mendasari PHK di setiap perusahaan dikarenakan faktor debitur tidak sanggup lagi untuk membayar gaji para karyawan mereka, sehingga terpaksa melakukan pengurangan jumlah karyawan dengan cara PHK. Keadaan seperti ini bisa kita kenal dengan istilah *force majeure*. *Force majeure* dapat kita artikan sebagai suatu

kadaan dimana pihak debitur tidak memiliki kemampuan lagi untuk melakukan usaha pemenuhan prestasinya kepada pihak kreditur, dimana ketidakmampuan ini tidak di kehendaki atau diluar kemauan dan kemampuan pihak debitur.

Pada tanggal 13 April 2020, Presiden telah mengeluarkan sebuah Keputusan Presiden (Keppres) tentang bencana Non-alam yaitu Keppres No. 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-alam Penyebaran COVID-19 Sebagai Bencana Nasional. Dengan dikeluarkannya Keppres tersebut muncul beragam spekulasi di tengah masyarakat bawasanya Keppres tersebut dapat dijadikan sebuah alasan dalam pembatalan kontrak kerja sama dalam keperdataan, terutama dalam kontrak bisnis. Dalam hal ini bencana non-alam digunakan sebagai suatu alasan *force majeure* yang mana menimbulkan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi prestasinya di luar kemampuannya.⁴

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah pandemi COVID-19 dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan?
2. Bagaimana perlindungan hak-hak pekerja yang mengalami PHK oleh perusahaan menurut UU Ketenagakerjaan?

⁴ Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan, *Bencana Covid-19 Dan Pembatalan Kontrak Dalam Bisnis, Perkembangan, Problematik, Dan Implikasi Force Majeure Akibat Covid-19 Bagi Dunia Bisnis*, Seminar Nasional Koordinator Kementerian Hukum, Politik dan Keamanan Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 5.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan ini berupa yuridis-normatif dimana penulis menelaah bahan hukum primer dan sekunder dengan pendekatan Undang-undang. Pendekatan primer diperoleh dari Peraturan Perundang-undangan yang berakitan, dalam hal ini dilihat dari UU Ketenagakerjaan yang dapat digunakan sebagai acuan terkait dalam memberikan argumen yang benar dan digunakan sebagai pelengkap suatu pernyataan hukum dengan tujuan untuk mencari keterkaitan permasalahan yang memiliki koherensi terhadap hukum. Selain itu, digunakan bahan sekunder yang diperoleh dari jurnal hukum, buku hukum, dan kasus hukum pendekatan perundang-undangan.

II. Hasil dan Penelitian

A. Pandemi COVID-19 sebagai Alasan PHK oleh Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan, PHK didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Penyebab PHK telah dicantumkan dalam Pasal 61 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan demikian, dapat kita ketahui bahwa PHK ini tidak melulu sebab kelalaian

atau kealpaan, namun juga ada hal diluar kendali manusia yang memaksa pihak debitur (dalam hal ini pengusaha) untuk melakukan PHK. Hal diluar kendali tersebut disebut dengan *force majeure*. *Force majeure* ialah salah satu alasan mengapa sebuah perjanjian atau kontrak tidak dapat dipenuhi. Dengan *force majeure* debitur bebas dari tuntutan ganti rugi dan bunga. Hal ini berbeda dengan wanprestasi, dalam wanprestasi maka pengusaha wajib untuk memberikan ganti rugi juga bunga sebab adanya kelalaian dari pihak debitur.⁵

Menurut Black's Law Dictionary, *force majeure* adalah "*an event or effect that can be neither anticipated nor controlled*".⁶ Hal serupa juga disebutkan oleh Prof. Subekti dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perjanjian* bahwa *force majeure* ialah pembelaan diri seorang debitur untuk membuktikan bahwa tidak terlaksananya apa yang telah dijanjikan atau disepakati disebabkan oleh keadaan yang tidak dapat diduga sama sekali dan dia pun tidak dapat melakukan apa-apa terhadap keadaan tersebut.⁷

Menurut Mariam Daruz Badruzaman dalam bukunya *KUH Perdata Buku III: Hukum Perikatan dengan Penjelasan*, *force majeure* dibedakan menjadi *force majeure* absolut dan relatif. *Force majeure* absolut berarti keadaan ketika apa yang telah disepakati tidak dapat dilakukan seluruhnya sebab bencana alam atau lainnya. Sedangkan *force majeure* relatif ialah

⁵ Dadang Sukandar, "Force Majeure Kontrak (Keadaan Memaksa)", <https://www.legalakses.com/force-majeure-kontrak-keadaan-memaksa/>, diakses pada 17 Maret 2021.

⁶ Putra PM Siregar, *Bencana Nasional Penyebab Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?*, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>, diakses pada 17 Maret 2021.

⁷ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT Intermasa, 2008.

keadaan yang masih ada kemungkinan untuk dilaksanakannya perjanjian meskipun perlu pengorbanan dari debitur.⁸ Hal serupa juga diungkapkan oleh Agus Yudha Hernoko bahwa *force majeure* dibedakan menjadi *force majeure* permanen atau tetap dan *force majeure* tidak tetap atau temporer. *Force majeure* permanen atau tetap ialah keadaan yang mengakibatkan tidak dapat dilaksanakannya suatu prestasi sedangkan *force majeure* temporer ialah keadaan yang menghalangi dilaksanakannya suatu prestasi, dalam hal ini prestasi masih bisa dipenuhi namun dilakukan secara tidak seperti biasanya yaitu dengan ditangguhkan atau ditunda sampai dengan waktu yang tepat.⁹

Disebutkan dalam Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa:

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure), tetapi perusahaan melakukan efisiensi...”

Tentang *force majeure* ini diatur pula dalam KUH Perdata yaitu Pasal 1244 dan Pasal 1245. Berdasarkan Pasal 1244 bahwa pihak debitur yang tidak dapat membuktikan bahwa tertundanya atau batalnya perikatan disebabkan karena keadaan memaksa maka debitur harus mengganti biaya hingga kerugian dan bunga. Disebutkan dalam pasal 1245 KUH Perdata bahwa:

“Tidaklah biaya rugi dan bunga, harus digantinya, apabila lantaran keadaan memaksa atau lantaran suatu

kejadian tak disengaja si berutang berhalangan memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau lantaran hal-hal yang sama telah melakukan perbuatan yang terlarang”.

Pasal 1245 KUH Perdata turut melegitimasi keberadaan *force majeure* sebagai hal tak terduga dan diluar kendali manusia sehingga akibat hukum dari *force majeure* ialah tidak dapat dituntutnya seorang debitur untuk memenuhi prestasi, debitur juga tidak dapat dituntut untuk memberi ganti rugi, dan dalam perjanjian timbal balik kreditur tidak dapat mengajukan pembatalan karena perjanjian yang telah disepakati sudah dianggap gugur.¹⁰ Selain itu, akibat hukum lainnya yang dapat terjadi adalah perubahan perjanjian untuk memenuhi kewajiban di waktu lain sesuai kesepakatan tergantung dengan isi dari perjanjian itu sendiri.

Namun, meski pandemi COVID-19 telah mengganggu keseimbangan sektor industri khususnya ekonomi, pandemi COVID-19 tidak dapat secara serta merta digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan PHK dengan alasan *force majeure*.¹¹ Sebab tidak semua debitur baik dari operasional maupun finansial terganggu dengan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) COVID-19 sehingga tidak semua debitur bisa menggunakan PSBB COVID-19 sebagai alasan *force majeure* melainkan hanya debitur tertentu. Untuk debitur tertentu ini perlu adanya

¹⁰ Wardatul Fitri, *Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan*, Supremasi Hukum, Volume 9, Nomor 1, 2020, hlm.76-93.

¹¹ Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Refly Harun bahwa “dalam konteks COVID-19 para pihak maupun objek perjanjiannya tidak serta merta hilang, seperti halnya yang terjadi dengan bencana alam. Maka *force majeure* tidak bisa serta merta dijadikan dasar untuk membatalkan kontrak. Begitu juga dengan Michael Hadilaya bahwa penyebaran Virus Corona saat ini bisa masuk kategori *force majeure*. Mahfud MD juga berpandangan sama bahwa kondisi COVID-19 saat ini tidak bisa secara otomatis membatalkan perjanjian dan kontrak.

⁸ Tri Harnowo, *Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian*. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/t5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>, diakses 17 Maret 2021.

⁹ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2014, hlm. 273.

pembuktian secara personal mengenai gangguan yang ditimbulkan, keadaan yang terjadi tidak bisa secara otomatis menjadi alasan untuk membatalkan perjanjian atau kontrak tanpa adanya pembuktian.

Maka *force majeure* tidak selalu berakhir pada pengakhiran atau pembatalan perjanjian, hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan Asser dalam bukunya *Pengajian Hukum Perdata Belanda*, bahwa terdapat dua kemungkinan dalam *force majeure* yakni pengakhiran perjanjian atau penundaan kewajiban. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa ada suatu keadaan yang masih memungkinkan untuk dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian atau kontrak, yaitu dengan penangguhan atau penundaan kewajiban. Letak COVID-19 disini artinya sebagai keadaan diluar kendali yang bersifat sementara atau meminjam istilah yang diberikan Mariam Daruz Badruzaman yaitu *force majeure* relatif.

Pada dasarnya *force majeure* relatif hanya menggugurkan tuntutan ganti rugi dan bunga namun tidak menggugurkan kewajiban debitur dalam perjanjian tersebut. Dalam hal ini debitur dapat mengajukan restrukturisasi berupa *rescheduling* atau *reconditioning resctruturing*. Sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.11/PJOK.03/2020, bahwa debitur dapat mengajukan negosiasi ulang kepada kreditur. Perlu diketahui penundaan pembayaran cicilan kredit diberi jangka waktu enam bulan dan keringanan ini berlaku hingga 31 Maret 2021.¹² Peraturan OJK No.11/PJOK.03/2020 ini secara implisit turut membenarkan bahwa COVID-19 dapat

dijadikan dasar *force majeure* juga memperkuat keberadaan *force majeure* yang bersifat relatif sehingga pemenuhan kewajiban perjanjian diharapkan bisa dilaksanakan setelah dampak COVID-19 mereda. Adanya *force majeure relatif* ini dibuktikan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-156/PJ/2020 tentang Kebijakan Perpajakan Sehubungan Dengan Penyebaran Wabah Virus Corona 2019, keputusan ini menandakan penetapan adanya wabah COVID-19 sebagai hal diluar kendali yang menghalangi pelaksanaan prestasi dalam perpajakan.¹³

Selain itu, dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 23/PMK.03/2020 tentang Insentif Pajak Untuk Wajib Pajak Terdampak Wabah Virus Corona (PMK-23/PMK.03/2020). Lain halnya dengan *force majeure* yang berimplikasi pengakhiran atau pembatalan perjanjian. Keadaan kahar (*act of god*) disini bersifat sudah benar-benar diluar batas misal sebab bencana alam berdampak pada hancurnya barang perjanjian. Maka tuntutan baik ganti rugi, bunga hingga kewajiban perjanjian dapat gugur karena sifatnya *force majeure* absolut atau bisa disebut pula *force majeure* permanen.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan pengamat hukum Michael Hadilaya, bahwa COVID-19 yang berkategori pandemi ini dapat dikatakan sebagai *force majeure*. Mengingat status epidemi bisa dimasukkan dalam *force majeure*. COVID-19 dikatakan sebagai *force majeure* atau *overmacht* sebab telah menjadi keadaan memaksa yang tidak wajar, keadaan khusus

¹² Sufiarina dan Sri Wahyuni, *Force Majeure dan Notoir Feiten Atas Kebijakan PSBB Covid-19*, Jurnal Hukum Sasana, Volume 6, Nomor 1, 2020, hlm. 1-16.

¹³ Mutia Fauzia, *Karena Corona, Ditjen Pajak Hapus Sanksi Administrasi Pelaporan SPT*, <https://money.kompas.com/read/2020/03/26/072800126/karena-corona-ditjen-pajak-hapus-sanksi-administrasi-pelaporan-spt>, diakses pada 16 Maret 2021.

yang membutuhkan penanganan sesegera mungkin, keadaan yang berlangsung singkat juga tidak dapat diprediksi. *Overmacht* juga mengacu pada situasi peperangan, blokade, pemogokan, epidemi, terorisme, kerusuhan massa termasuk adanya kerusakan alat yang menyebabkan terhalangnya pemenuhan suatu perjanjian.¹⁴

Dapat kita pahami dalam KUH Perdata maupun UU Ketenagakerjaan tidak membagi *force majeure* dalam kategori absolut dan relatif. Namun, berdasarkan teori dari para ahli, pandemi COVID-19 merupakan *force majeure* relatif yang berakibat penundaan pemenuhan perjanjian sebagaimana kebijakan dan kesepakatan dari para pihak dalam perjanjian. Disisi lain pandemi COVID-19 dapat pula dikategorikan sebagai *force majeure* absolut yang berakibat pada pembatalan perjanjian. Para pihak yang dapat membuktikan keadaan *force majeure* maka akan terbebas dari ganti rugi biaya hingga bunga.

B. Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang Mengalami PHK di Masa Pandemi COVID-19

Pandemi COVID-19 telah mempengaruhi seluruh sendi kehidupan masyarakat Indonesia hingga masuk ke dalam aspek hubungan industrial. Masifnya persebaran pandemi COVID-19, secara tidak langsung mengintervensi aktivitas bisnis perusahaan, sehingga kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan normal atau bahkan berhenti total. Keadaan ini menimbulkan ketidakstabilan ekonomi yang mengakibatkan perusahaan kewalahan karena

keuangan dan kemampuan perusahaan yang menurun secara signifikan.

Akibatnya, nasib para pekerja terancam berubah status menjadi pengangguran. PHK menjadi momok menakutkan bagi para pekerja yang menggantungkan hidupnya pada perusahaan. Hal ini dikarenakan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha.¹⁵ Meski begitu, PHK merupakan solusi alternatif bagi perusahaan untuk menyelamatkan diri dari tekanan pasar dan ancaman kebangkrutan. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa PHK dengan alasan *force majeure* adalah alasan yang diperbolehkan untuk dijadikan dasar tindakan pengambilan kebijakan perusahaan terhadap para pekerja. Akan tetapi sampai saat ini, PHK dengan alasan *force majeure* akibat pandemi masih menuai pro dan kontra terutama bagi pihak pekerja yang merasa haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana mestinya.

Dalam Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan dijelaskan tentang hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Kemudian, hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja kemudian

¹⁴ Barly Haliem. *Apakah Pandemi Covid-19 Sudah Masuk Kategori Force Majeur? Ini Kata Pengamat pakar Hukum*. <https://nasional.kontan.co.id/news/apakah-pandemik-covid-19-sudah-masuk-kategori-force-majeur-ini-kata-pakar-hukum>, diakses pada 19 Maret 2021.

¹⁵ Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Volume 3, Nomor 3, 2015, hlm. 2.

melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh.¹⁶ Atas dasar inilah, PHK secara sepihak di tengah pandemi yang dilakukan oleh perusahaan meskipun dibarengi alasan *force majeure*, masih tetap dianggap melanggar prestasi yang kemudian oleh beberapa pihak dirasa kurang memenuhi unsur keadilan bagi pekerja.

PHK di masa pandemi tidak dapat dihindari. Akan tetapi, pemerintah sebagai salah satu unsur pelaksana hubungan industrial, telah memberikan jaminan hukum untuk melindungi hak para pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Bab XII yaitu pada Pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Salah satu pasal yang mengatur tentang perlindungan hak pekerja yang di PHK adalah Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mana dikatakan bahwa perusahaan wajib membayarkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh para pekerja. Pasal ini memberi solusi bagi pekerja yang khawatir akan nasibnya setelah di PHK disaat masifnya persebaran COVID-19 yang artinya tidak mudah bagi mereka untuk

kembali memperoleh pekerjaan. Pasal 156 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga telah memberikan kepastian hukum bagi pekerja terdampak COVID-19 dengan adanya jaminan pemberian uang pesangon yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan atas kelangsungan hidup pekerja setelah di PHK. Adapun perlindungan hukum bagi buruh atau pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan karena alasan *force majeure*, telah diatur dalam Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa

“Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure), dengan ketentuan pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Ketentuan tersebut berlaku apabila alasan untuk melakukan kebijakan PHK karena perusahaan tutup yang disebabkan oleh perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau karena *force majeure*. Sehingga dengan alasan dan sebab tersebut pekerja atau buruh berhak atas uang pesangon dan uang penggantian hak. Hal ini sejalan dengan konsekuensi logis bahwa suatu perusahaan harus melindungi serta menjamin kebutuhan para pekerja atau buruh, sesuai dengan amanah konstitusi yaitu Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menyatakan bahwa *“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”*.

¹⁶ Yusuf Randi, *Penerapan Perjanjian Bersama Berupa Pemberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Yang Bertentangan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1, 2020, hlm. 37.

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja itu menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan orang lain di dalam masyarakat yang menitikberatkan pada kepentingan perseorangan. Dengan adanya hubungan hukum yang berdasarkan pada kepentingan perseorangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbul benturan kepentingan yang dapat merugikan satu pihak dengan pihak lainnya, yakni antara pihak pengusaha dan pihak pekerja atau buruh, maupun sebaliknya. Untuk itulah, dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 136 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa:

“(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh secara musyawarah”

“(2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.”

Sehingga dalam hal ini, PHK yang dilakukan oleh perusahaan terhadap buruh atau pekerja tetap mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi hak-hak-pekerjanya sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Meskipun kebijakan PHK tersebut diambil ditengah pandemi dengan penggunaan

pertimbangan *force majeure* sebagai alasan pendukung. Sebab, dalam hubungan industrial, sebelumnya telah terjadi kesepakatan untuk saling memenuhi hak dan kewajiban semua pihak (prestasi).

Pencegahan PHK bagi Pekerja di Masa Pandemi COVID-19

Pada dasarnya, pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, harus mengusahakan dengan segala upaya agar PHK tidak terjadi. Akan tetapi, jika PHK tidak dapat dihindari, maka pengusaha harus memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang bersangkutan dan/atau serikat pekerja. Apabila pekerja telah diberitahu dan menolak, maka penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja dan/atau serikat pekerja. Jika perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka penyelesaian PHK dilakukan ke tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sutrisno Iwantono, mengakui bahwa imbauan untuk tidak melakukan PHK sedikit sulit untuk diterapkan. Apalagi jika perusahaan mengalami kerugian, PHK menjadi hal yang paling mungkin untuk dilakukan oleh pelaku usaha untuk menekan defisit keuangan perusahaan. Di sisi lain, Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, menyatakan bahwa yang dibutuhkan adalah kerja sama yang mengedepankan dialog sosial untuk mencari solusi terbaik dan menghindari PHK. Untuk menghindari PHK, Kementerian Ketenagakerjaan sudah menerbitkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor

M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19. Di dalamnya diatur mengenai beberapa hal berikut ini yang digunakan sebagai upaya untuk menjamin pemberian upah kepada para pekerja, antara lain yakni:

- a. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan sebagai Orang Dalam Pemantauan (selanjutnya disebut dengan ODP) COVID-19 berdasarkan keterangan dokter sehingga tidak dapat masuk kerja paling lama 14 hari atau sesuai standar Kementerian Kesehatan, maka upahnya dibayarkan secara penuh;
- b. Bagi pekerja/buruh yang dikategorikan kasus suspek COVID-19 dan dikarantina/diisolasi menurut keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan secara penuh selama menjalani masa karantina/isolasi;
- c. Bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sakit COVID-19 dan dibuktikan dengan keterangan dokter, maka upahnya dibayarkan sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- d. Bagi perusahaan yang melakukan pembatasan kegiatan usaha akibat kebijakan pemerintah di daerah masing-masing guna pencegahan dan penanggulangan COVID-19, sehingga menyebabkan sebagian atau seluruh pekerja/buruhnya tidak masuk kerja, dengan mempertimbangkan kelangsungan

usaha maka perubahan besaran maupun cara pembayaran upah pekerja/buruh dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Melalui surat edaran Menteri Ketenagakerjaan di atas diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan-perusahaan yang mengalami *force majeure* untuk mempertimbangkan kebijakan dalam perusahaannya. Hal ini akan berguna bagi semua pihak, baik pengusaha maupun para pekerjanya, terutama perihal nilai atau besaran dan penetapan gaji pekerja sesuai dengan kesepakatan antara keduanya. Surat edaran tersebut difungsikan sebagai pendorong terhadap perusahaan untuk memperbaharui isi kontrak kerja karena kesepakatan dan kebijakan kembali kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Selain itu, surat edaran tersebut difungsikan sebagai perlindungan hukum untuk membuat suatu kebijakan baru bagi perusahaan dengan melihat kondisi yang sedang terjadi. Dengan demikian, PHK memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Namun, terdapat upaya alternatif untuk tetap mempekerjakan pekerja atau buruh dan mempertahankan kelangsungan kegiatan usaha sebagaimana yang telah penulis jabarkan di atas.

III. Kesimpulan

Pandemi COVID-19 dapat dikategorikan sebagai *force majeure* relatif yang berakibat penundaan pemenuhan perjanjian sebagaimana kebijakan dan kesepakatan dari para pihak dalam perjanjian. Disisi lain pandemi COVID-19 dapat pula dikategorikan sebagai *force majeure* absolut yang berakibat pada pembatalan perjanjian. Para pihak yang dapat membuktikan keadaan *force majeure* absolut maka akan terbebas dari ganti rugi biaya hingga bunga. PHK memang tidak dianjurkan untuk dilakukan. Perusahaan dapat mengeluarkan kebijakan PHK untuk menyelamatkan usahanya, akan tetapi juga tidak boleh melalaikan hak para pekerja. Dan UU Ketenagakerjaan, telah melindungi hak dan kepentingan para unsur pelaksana hubungan industrial mulai dari pemerintah, pengusaha sampai pekerja. Sehingga para pekerja yang terkena PHK tetap dapat memperoleh haknya apabila semua ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dipatuhi oleh semua pihak. Adapun jika salah satu pihak melanggar, proses pengajuan gugatan ke pengadilan dapat dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ada guna menuntut hak yang belum terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian, Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial*, Prenada Media Grup, Jakarta, 2014.
- Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3, Nomor 2, 2016.
- Asosiasi Pengajar Hukum Keperdataan, *Bencana Covid-19 Dan Pembatalan Kontrak Dalam Bisnis, Perkembangan, Problematik, Dan Implikasi Force Majeure Akibat Covid-19 Bagi Dunia Bisnis*, Seminar Nasional Koordinator Kementerian Hukum, Politik, dan Keamanan Republik Indonesia, Jakarta.
- Barly Haliem, *Apakah Pandemi Covid-19 Sudah Masuk Kategori Force Majeur? Ini Kata Pengamat Pakar Hukum*, <https://nasional.kontan.co.id/news/apakah-pandemik-covid-19-sudah-masuk-kategori-force-majeur-ini-kata-pakar-hukum>, diakses pada 19 Maret 2021.
- Dadang Sunandar, *Force Majeure Kontrak (Keadaan Memaksa)*, <https://www.legalakses.com/force-majeure-kontrak-keadaan-memaksa/>, diakses pada 17 Maret 2021.
- Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia: Filosofi Teori & Instrumen Dasar*, Social Politic Genius, Makassar, 2018.
- Mutia Fauzia, *Karena Corona, Ditjen Pajak Hapus Sanksi Administrasi Pelaporan SPT*, <https://money.kompas.com/read/2020/03/26/072800126/karena-corona-ditjen-pajak-hapus-sanksi-administrasi->

[pelaporan-spt](#), diakses pada 16 Maret 2021.

Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Volume 3, Nomor 3, 2015.

Putra PM Siregar, *Bencana Nasional Penyebaran Covid-19 sebagai Alasan Force Majeure, Apakah Bisa?* <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13037/Bencana-Nasional-Penyebaran-COVID-19-sebagai-Alasan-Force-Majeure-Apakah-Bisa.html>, diakses pada 17 Maret 2021.

Sadhu Bagas Suratno, *Pembentukan Peraturan Kebijakan berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Jurnal Lentera Hukum, Volume 2, Nomor 3, 2017.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 2008.

Sufiarina dan Sri Wahyuni, *Force Majeure dan Notoir Feiten atas Kebijakan PSBB Covid-19*, Jurnal Hukum Sasana, Volume 6, Nomor 1, 2020.

Tri Harnowo, *Wabah Corona sebagai Alasan Force Majeur dalam Perjanjian*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5e81ae9a6fc45/wabah-corona-sebagai-alasan-iforce-majeur-i-dalam-perjanjian/>, diakses pada 17 Maret 2021.

Wardatul Fitri, *Implikasi Yuridis Penetapan Status Bencana Nasional Pandemi Corona Virus Disease 2019 terhadap Perbuatan Hukum Keperdataan*,

Supremasi Hukum, Volume 9, Nomor 1, 2020.

Yusuf Randi, *Penerapan Perjanjian Bersama berupa Pemeberian Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang Bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jurnal Hukum De'rechtsstaat, Volume 6, Nomor 1, 2020.